

研究者流動のポンプとして

藤井 保彦

Yasuhiko Fujii

量子ビーム応用研究部門長・東京大学名誉教授

Quantum Beam Science Directorate



原子力機構の運営費交付金（一般会計）が年々細ってくるにつけ、経営陣から「外部資金獲得」の号令は掛かるが、「外部の人事ポスト獲得」の声は聞いたことがない。そればかりか、「金と時間をかけて育てた人材に外部機関に転出されると損失である」とさえ言われかねない。

研究者が大型外部資金を獲得することと、外部のポストを獲得することと、どちらが研究者およびその出身機関にとって大事であろうか？ どちらも競争相手よりも抜きん出た優れた研究者であることが必要であるが、筆者は常日頃から中長期的には後者の方が大きな効果があると考えている。外部に出た原子力機構出身者が、研究グループを主導し、人材を育て（特に大学では）、さらにはステルスの（前号参照）と揶揄される外からよく見えない機構内部の研究を紹介する機会もあり、「機構外部に同じ釜の飯を食った機構の理解者が増えることが何よりも大きな力となる」と信じている。もちろん、受け入れ機関の研究・教育などに大いに貢献することにより、はじめて出身機関の評価を高めることができることは言うまでもない。

今でも優秀な研究者が外部機関に転出することは時々あるが、国際的に第一級の研究拠点として、またキャリアパスとして外部から魅力ある研究機関であるためには、まだまだ人事交流の流れは細く頼りない。散発的な転出者と定年退職者の自然の流れに任せていたのでは、はなはだ心もとない。ではどのようにして活発な外部との研究者流動を図るか？やはりその流れを作るポンプが必要で、その役割を先端基礎研究センターが率先して担ってもらいたいと言うのが私の期待である（もちろん、我が量子ビーム応用研究部門でも努力しているが）。

幸い先端基礎研究センターには、5年毎の研究テーマの刷新とそれに基づく組織改編という特徴的な制度がある。その際、終了した前期のテーマ・人材と新しく始める次期のテーマ・人材の入れ換えは、同センター内外だけでなく原子力機構を越えて行うことができる（実際、国際的にも行われたことがある）。他の研究部門でも大きく中期計画（テーマ・人材）を変えることができるが、先端基礎研究センターはいわば研究のインキュベーターの役割を担っているため、よりドラスティックな変化が期待されている。

グループ全体が一度に異動することなど大学間でも稀であるが、一人ひとりの研究者の将来性を見極めて、原子力機構の枠を越えてしかるべき時期にしかるべきポジションに組織的・戦略的に異動させる意識が、機構全体にさらに言えば増員要求しかないグループリーダーに決定的に欠けている。外部には「優れた研究者を囲い込んだままで腐らせている」との辛口批評もあり、原子力機構研究者として心すべきであるが、この面においても先端基礎研究センターの先端性を大いに発揮していただきたい。